

การพัฒนานวัตกรรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ
ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข*

DEVELOPMENT OF INNOVATION TRAINING TO ENHANCE COLLABORATIVE SKILLS
IN THE CRISIS SITUATION OF DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT UNDER
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

ชัชวาล มะโนวัฒนา*, บุษกร วัฒนบุตร, ตระกูล จิตวัฒนากร

Chadchawan Manowattana*, Bussakorn Wattanaboot, Trakul Jitwattakorn

คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Chadchawan.mano@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรม การฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน 2) พัฒนานวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน 3) ประเมินผล การใช้นวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ การ วิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและ แบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายและประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารการพัฒนาทุนมนุษย์ นักพัฒนาทุนมนุษย์ วิทยากร และบุคลากรสังกัดกองวิศวกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านสื่อออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วย วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการทดสอบค่าที ผลจากการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัญหา ได้แก่ ปัญหาเชิงระบบ ปัญหาเชิงพฤติกรรม และปัญหาเทคโนโลยี ความต้องการจำเป็น ได้แก่ ความต้องการใช้เทคโนโลยีออนไลน์ กิจกรรมที่หลากหลาย การสร้างความสามัคคี ความสนุกและสาระความรู้ ใช้ ระยะเวลาไม่มาก ใช้กิจกรรมสร้างการเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วมและมีความง่าย 2) นวัตกรรมการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมการสร้างทีมผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ และกิจกรรมวอล์คแรลลี่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ และ ทั้ง 2 กิจกรรมมีความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้องในระดับมากที่สุด และการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม ด้วยนวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ ในวันที่ 18-19 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ผ่าน ช่องทางสื่อออนไลน์ 3) ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: นวัตกรรม, การทำงานร่วมกัน, การฝึกอบรมออนไลน์, ทักษะ, วิกฤติ

Abstract

The objectives of this research were to study; 1) Problems and needs in the development of collaborative skills training innovations. 2) Develop innovation of collaboration skills training. 3) Evaluate the use of innovative training in crisis collaboration skills for Department of Health Service Support personnel. This was research and development through mixed methods. Use in-

depth interviews and questionnaires. Target group and population are human capital development, executive human capital developers, lecturers, and personnel under the engineering division receive training through online media. Qualitative data was analyzed by content analysis and descriptive analysis method. Quantitative data was analyzed by mode, percentage, mean, standard deviation, priorities need index and independent t-test. The results showed; 1) Problem conditions include systematic problems, behavioral problems, and technology while, priority needs include the need to use online technology, a variety of activities, build unity, fun and knowledge, it doesn't take much time and use activities to create learning engaging, and easy. 2) Training innovation are online team building activity and online walk rally activity. Both activities are appropriate, feasible, useful, and correct to the greatest extent possible. Conducting training activities with innovative crisis collaboration skills training on 18-19 August 2023 through online media channels. 3) Collaborative efficiency of personnel of the Department of Health Service Support Before and after participating in the training activities, there was a significant difference at the .05 level.

Keywords: Innovation, Teamwork, Online training, Skill, Crisis

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้อาจเทียบเคียงได้กับสถานการณ์ VUCA World ซึ่งเป็นคำย่อที่นักศึกษาด้านบริหารของกองทัพสหรัฐใช้เรียกสถานการณ์ที่มีความผันผวน (Volatility: V) ไม่แน่นอน (Uncertainty: U) มีความซับซ้อนสูง (Complexity: C) และมีความไม่ชัดเจน (Ambiguity: A) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้เกิดขึ้นในช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและรุนแรงอย่างต่อเนื่องในช่วงที่มีสงครามอัฟกานิสถานและอิรัก ซึ่งต่อมากถูกนำมาใช้ในโลกรธุรกิจเพราะสถานะของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นความท้าทายที่องค์กรต่าง ๆ ต้องทำและต้องเร่งทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (อภิวิทย์ พิมลแสงสุริยา, 2564) จากสถานการณ์ที่กล่าวมา การประสานงานและการทำงานร่วมกันจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลไปยังความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการบริหารที่ต้องมุ่งประเด็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากทุกฝ่าย เพราะเมื่อเกิดการประสานความร่วมมือในการทำงานของบุคลากร ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และช่วยส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การประสานความร่วมมือจนก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่มีความสร้างสรรค์จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นส่วนผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้น (ปารวี สยัตพานิช, 2563) ดังนั้น การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นทั้งตัวชี้วัดและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามสถานการณ์ที่ผ่านมาในช่วงที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) ซึ่งถือว่าเป็นภาวะวิกฤติอย่างหนึ่งที่ผู้คนส่วนใหญ่จะไม่ได้มีการเตรียมการเพื่อรับมือ จนส่งผลเสียต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ โดยสร้างแรงกดดัน ภัยคุกคาม และผลกระทบทางลบต่อคนที่เกี่ยวข้อง (ปรีดี นกุลสมปรารณา, 2563) และสถานการณ์เช่นนี้จะก่อให้เกิดความยากลำบากที่จะทำการรวมตัวของพนักงานเพื่อมาฝึกทักษะภายใต้การฝึกอบรมภายในสถานที่ได้ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะวิกฤติของ Long, R.K. กล่าวไว้ว่า

สถานการณ์วิกฤตินั้นอาจจะสามารถเกิดขึ้นได้หลายลักษณะ (Long, R.K. , 2001) โดย Siomkos กล่าวว่า สถานการณ์วิกฤติอาจสร้างความเสียหายต่อภาพลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ เช่นกัน เนื่องจากในสถานการณ์วิกฤติมักทำให้หลายองค์กรไม่สามารถที่จะรวบรวมพนักงานจำนวนมาก ๆ เพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรได้ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรได้ และสถานการณ์วิกฤติที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง มักจะกระทบถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตของประชาชน (Siomkos, 1999)

องค์กรหรือหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทในการเยียวยาหรือแก้ไขปัญหามาจากผลกระทบดังกล่าว คือ หน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อาทิ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สอดคล้องกับกฤติยา อินถา กล่าวว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีภารกิจเกี่ยวกับการสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชน ดังนั้น หากสถานการณ์วิกฤติที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพย่อมส่งผลกระทบถึงประชาชนด้วยเช่นกัน (กฤติยา อินถา, 2558) ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานร่วมกันผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางสื่อสังคมออนไลน์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ และสามารถช่วยขับเคลื่อนให้ภาระงานขององค์กรต่าง ๆ ให้สามารถก้าวไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษา พบว่า การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางสื่อออนไลน์ ยังมีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ การที่ไม่สามารถสร้างกระบวนการฝึกอบรมหรือทำกิจกรรมได้เหมือนการอบรมแบบเผชิญหน้า รวมทั้งอาจเกิดปัญหาด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับ Sainte Anastasie กล่าวว่า ข้อจำกัดของการฝึกอบรมออนไลน์คือ ข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยี และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่อาจไม่เพียงพอ (Sainte Anastasie, 2022)

จากความสำคัญของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีต่อประชาชนและความสำคัญของการทำงานร่วมกัน รวมทั้งจากสถานการณ์ที่ไม่สามารถรวบรวมพนักงานจำนวนมาก ๆ เพื่อดำเนินการฝึกอบรมได้ ในขณะที่บริษัทในระดับโลกเริ่มให้ความสำคัญกับการทำงานที่บ้านผ่านระบบออนไลน์ และการสร้างนวัตกรรมการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพัฒนานวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ โดยใช้รูปแบบ Activity base learning (ABL) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดย Activity base learning จะเป็นหลักการที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมด้านการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมไปถึงการเสริมสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์ รวมไปถึงการเสริมสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นส่วนผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กร เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
2. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการใช้นวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้บริหารการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาครัฐ/เอกชน จำนวน 4 คน กลุ่มนักพัฒนาทุนมนุษย์ ภาครัฐ/เอกชน จำนวน 4 คน กลุ่มวิทยากรภาคบรรยาย/กระบวนการ จำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 คน ใช้การเลือก

แบบเจาะจง ประชากร คือ บุคลากรระดับปฏิบัติงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,116 คน จาก 9 กองงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรระดับปฏิบัติงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 278 คน จาก 9 กองงาน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเทียบจำนวนประชากรกับตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยเริ่มจากการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) กลุ่มทดลอง ได้แก่ บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 คน โดยยึดการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Burns & Grove (Burns, N & Grove, S.K., 2005) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติให้เป็นบุคลากร ระดับปฏิบัติงานของกองวิศวกรรม และกองอื่น ๆ ภายใต้สังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพฯ และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลดำเนินการโดยไม่เปิดเผยชื่อจริง นามสกุลจริงของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน ตามข้อกำหนดในหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย (IRB) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเลขที่ LA14/2565

เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม แบบประเมินนวัตกรรม และแบบประเมินประสิทธิภาพการทำงาน โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยทุกเครื่องมือจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การทดสอบความตรงของเครื่องมือ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ส่วนผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบประเมินนวัตกรรม และแบบประเมินประสิทธิภาพการทำงาน รวมกัน เท่ากับ .916, .918, .924 ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และการแจกแบบสอบถาม แบบประเมินนวัตกรรม และแบบประเมินประสิทธิภาพแบบเผชิญหน้า วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมผ่านระบบออนไลน์ ประกอบด้วย ปัญหาเชิงระบบและโครงสร้างการทำงานขององค์กร ได้แก่ การมีภาระงานประจำในระหว่างการทำงาน การฝึกอบรม ปัญหาเชิงพฤติกรรม ได้แก่ ความมีระเบียบวินัยและความเอาใจใส่ ปัญหาด้านความสัมพันธ์ในองค์กร รวมทั้งทัศนคติที่ขาดความเชื่อมั่นต่อกิจกรรมออนไลน์ และปัญหาด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ใช้งาน ได้แก่ ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตภายใน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์รวมทั้งอุปกรณ์สมาร์ตโฟนของแต่ละบุคคล ส่วนความต้องการจำเป็นในนวัตกรรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ เมื่อประเมินจากค่าดัชนี $PNI_{modified} > 0.20$ มีทั้งสิ้น 8 รายการ สามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่า $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็น

รายการความต้องการจำเป็น	สภาพที่คาดหวัง	สภาพที่เป็นอยู่	$PNI_{modified}$ $\frac{I-D}{D}$
1. การใช้เทคโนโลยีออนไลน์ในการฝึกอบรม	4.00	3.00	.330
2. กิจกรรมมีความหลากหลายและแปลกใหม่	4.90	3.83	.280
3. กิจกรรมสามารถสร้างความรักและสามัคคี	4.80	3.85	.247
4. มีความสนุกสนานไม่น่าเบื่อแต่ได้สาระความรู้	4.85	3.90	.243
5. ควรใช้ระยะเวลาไม่มาก	4.87	3.95	.233
6. เน้นการใช้กิจกรรมสร้างการเรียนรู้ (A.B.L)	4.95	4.05	.222
7. สร้างการมีส่วนร่วมได้เช่นเดียวกับการอบรมแบบเผชิญหน้า	4.90	4.02	.219
8. การฝึกอบรมไม่ยุ่งยากกิจกรรมเข้าใจง่าย	4.95	4.12	.201

จากตารางที่ 1 พบว่า สามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีออนไลน์ในการฝึกอบรม ($PNI_{modified} = 0.330$) 2) กิจกรรมมีความหลากหลายและแปลกใหม่ ($PNI_{modified} = 0.280$) 3) กิจกรรมสามารถสร้างความรักและสามัคคี ($PNI_{modified} = 0.247$) 4) มีความสนุกสนานไม่น่าเบื่อแต่ได้สาระความรู้ ($PNI_{modified} = 0.243$) 5) ควรใช้ระยะเวลาไม่มาก ($PNI_{modified} = 0.233$) 6) เน้นการใช้กิจกรรมสร้างการเรียนรู้ (A.B.L) ($PNI_{modified} = 0.222$) 7) สร้างการมีส่วนร่วมได้เช่นเดียวกับการอบรมแบบเผชิญหน้า ($PNI_{modified} = 0.219$) และ 8) การฝึกอบรมไม่ยุ่งยากกิจกรรมเข้าใจง่าย ($PNI_{modified} = 0.201$)

ผลการพัฒนานวัตกรรมฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นร่วมกับการประยุกต์ใช้แนวคิดการใช้กิจกรรมเป็นฐานสร้างการเรียนรู้ (Activities Base Learning: A.B.L) พบว่า ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการสร้างทีมผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ (Online Team Building) และ กิจกรรมวอล์คแรลลี่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ (Online Walk Rally) โดยใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 2 วัน โดยกิจกรรมการสร้างทีมผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 6 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรม 8 ช่อง 2) กิจกรรมเพลงเดียวในโลก บทเพลงแห่งเรา 3) กิจกรรมห้วนก D I S C 4) กิจกรรม JUKEBOX 5) กิจกรรมใบคำ และ 6) กิจกรรมของวิเศษ ซึ่งกิจกรรมทั้งหมด มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความตระหนักในการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเพื่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (2) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจและตระหนักในการเข้าใจคนอื่นและเข้าใจตนเองเพื่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (3) เพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ที่จะกำจัดความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร (4) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงคุณค่าในการทำงานร่วมกัน และ (5) เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานทั่วทั้งองค์กร ส่วนกิจกรรมวอล์คแรลลี่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมไปเที่ยวกันเถอะ 2) กิจกรรมแฟนพันธุ์แท้ 3) กิจกรรมฉันคือพระราชา และ 4) กิจกรรมกับระเบิด ซึ่งกิจกรรมวอล์คแรลลี่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและสร้างความสนุกสนาน ผู้วิจัยนำนวัตกรรมไปทำการยืนยันกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน พบว่า นวัตกรรมฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ ด้วยกิจกรรม Online Team Building ได้รับการยืนยันโดยมีผลประเมินดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ

ประเด็นในการประเมิน	μ	σ^2	การแปลความ
1. ความเหมาะสม	4.76	.509	มากที่สุด
2. ความเป็นไปได้	4.83	.453	มากที่สุด
3. ความเป็นประโยชน์	4.46	.520	มาก
4. ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.70	.461	มากที่สุด
รวม	4.69	.486	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.69$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.76$ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.83$ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก $\mu = 4.46$ รวมทั้งมีความถูกต้องตามหลักวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.70$ ส่วนนวัตกรรมฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ ด้วยกิจกรรม Online Walk Rally ได้รับการยืนยันโดยมีผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.65$ เช่นกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.60$ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.73$ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก $\mu = 4.56$ และมีความถูกต้องตามหลักวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.72$

ผู้วิจัยนำนวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพไปใช้กับบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 คน ในวันที่ 18 – 19 สิงหาคม พ.ศ. 2566 โดยก่อนการฝึกอบรมผู้วิจัยทำการประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมปรากฏผลดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อนการฝึกอบรม

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของก่อนการใช้นวัตกรรมฯ ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข	3.11	.392	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในด้านการสร้างทีมด้านความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน	2.96	.182	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของก่อนการใช้นวัตกรรมฯ ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = .392) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในด้านการสร้างทีมด้านความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = .182)

ผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร ระดับปฏิบัติงานของกองวิศวกรรม จำนวน 30 คน ที่เคยเข้าร่วมการฝึกอบรมด้วยนวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ ภายหลังจากเวลาผ่านไป 2 เดือน ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อนการฝึกอบรม

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของก่อนการใช้นวัตกรรมฯ ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข	4.07	.318	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในด้านการสร้างทีมด้านความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน	4.19	.407	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ภายหลังจากการฝึกอบรมโดยใช้นวัตกรรมฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .318) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในด้านการสร้างทีมด้านความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .407) และ

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมฯ ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ช่วงเวลาในการประเมิน	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
ก่อนการฝึกอบรม (X1)	30	3.11	.392	10.417	.035*
หลังการฝึกอบรม (X2)	30	4.07	.318		

$p\text{-value} < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า t เท่ากับ 10.417 ค่า Sig. = .035 ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ระดับปฏิบัติงานของกองวิศวกรรมก่อนและ

หลังการฝึกอบรมด้วยนวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัญหา ประกอบด้วย 1.1) ปัญหาเชิงระบบและโครงสร้างการทำงานขององค์กร ได้แก่ การมีภาระงานประจำในระหว่างการทำงาน การฝึกอบรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาพร โทบุตร พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่เป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ และด้านการออกแบบงาน 1.2) ปัญหาด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ใช้งาน ได้แก่ ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตภายใน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ รวมทั้งอุปกรณ์สมาร์ตโฟนของแต่ละบุคคล 1.3) ปัญหาเชิงพฤติกรรม ได้แก่ ความมีระเบียบวินัยและความเอาใจใส่และความสัมพันธ์ในองค์กร รวมทั้งทัศนคติที่ขาดความเชื่อมั่นต่อกิจกรรมออนไลน์ (สุภาพร โทบุตร, 2559) สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการวิจัยในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน และบริบทขององค์กรและการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบว่า มีความต้องการจำเป็น 8 รายการ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีออนไลน์ในการฝึกอบรม ความหลากหลายและแปลกใหม่ของกิจกรรม ความสามารถสร้างความรักและสามัคคีกิจกรรม ความสนุกสนานไม่น่าเบื่อแต่ได้สาระความรู้ ใช้ระยะเวลาไม่มาก เน้นการใช้กิจกรรมสร้างการเรียนรู้ (A.B.L) สร้างการมีส่วนร่วมได้เช่นเดียวกับการอบรมแบบเผชิญหน้า การฝึกอบรมไม่ยุ่งยากกิจกรรมเข้าใจง่าย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Daria Maletis พบว่า การฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานสำหรับพนักงานที่มีอายุมากจำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อกำหนดปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวและกลยุทธ์รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน (Daria Maletis, 2024)

ผลการศึกษา พบว่า นวัตกรรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ ต้องมีคุณลักษณะหรือรูปแบบที่เป็นการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ โดยกิจกรรมที่นำมาใช้ต้องมีความหลากหลายและแปลกใหม่สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช กล่าววาระระบบการเรียนรู้สมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีแนวคิดที่สำคัญ คือ กล้านำเสนอความคิดและสามารถผสานความคิดที่แตกต่าง เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ (วิจารณ์ พานิช, 2557) และยังสอดคล้องกับ Daria Maletis พบว่า การฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานสำหรับพนักงานที่มีอายุมากจำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อกำหนดปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัว และกลยุทธ์รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ในขณะเดียวกันต้องสามารถสร้างความรักและสามัคคีรวมทั้งมีความสนุกสนานไม่น่าเบื่อแต่ได้สาระความรู้ด้วยเช่นกัน ส่วนในด้านระยะเวลาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรใช้เวลาไม่มาก และเน้นการใช้กิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ (A.B.L) ซึ่งสามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้เช่นเดียวกับการอบรมแบบเผชิญหน้า และที่สำคัญกระบวนการฝึกอบรมต้องไม่ยุ่งยากและกิจกรรมต้องสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย และจากข้อสรุปดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถร่างนวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการสร้างทีมผ่านสื่อออนไลน์ และกิจกรรมวอล์คแรลลี่ผ่านสื่อออนไลน์ โดยทั้ง 2 กิจกรรม เน้นการทำกิจกรรมโดยใช้หลักคิดของ Activity Base Learning หรือใช้กิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสื่อออนไลน์ (Daria Maletis, 2024) สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรินทร์ คณิตขารากร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเน้นการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะในงานให้เพิ่มขึ้น (พัชรินทร์ คณิตขารากร, 2560)

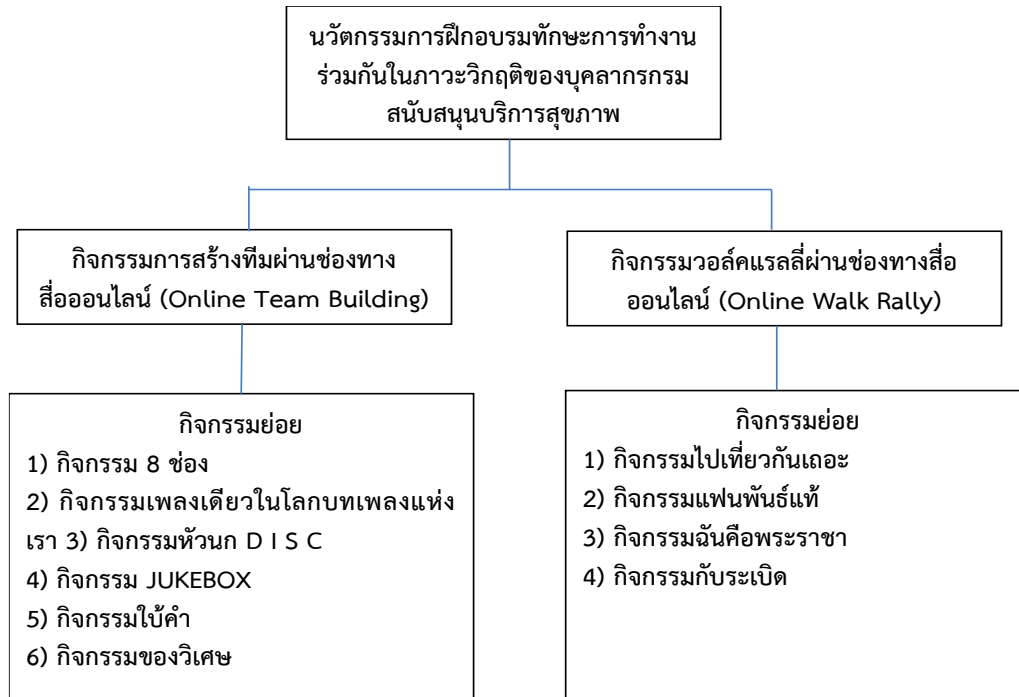
ผลการนำร่องนวัตกรรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติไปทำการยืนยัน โดยการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน พบว่า นวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ ด้วยกิจกรรม Online Team Building ได้รับการยืนยันโดยมีผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนนวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ ด้วยกิจกรรม Online Walk Rally ได้รับการยืนยันโดยมีผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากกว่าการพัฒนา นวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ ได้ผ่านการศึกษาอย่างละเอียดและรอบคอบทั้งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณอย่างรอบด้านจึงทำให้นวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด รวมทั้งมีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก และมีความถูกต้องในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ชาญ เพียร้ม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมสำหรับนักเรียน อาชีวศึกษา วิทยาลัยกำปงเฌอเดีล มีความเหมาะสมมาก (ชาญ เพียร้ม, 2561)

ผู้วิจัยนำนวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพไปใช้กับบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 คน โดยยึดการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Burns & Grove ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติให้เป็น บุคลากร ระดับปฏิบัติงานของกองวิศวกรรม โดยก่อนการฝึกอบรมผู้วิจัยทำการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ผลการประเมินพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของก่อนการใช้นวัตกรรมฯ ของ บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ชาญ เพียร้ม พบว่า นักเรียนอาชีวศึกษาสาขาเกษตรศาสตร์ปีที่ 1 มีทักษะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย (ชาญ เพียร้ม, 2561)

ผู้วิจัยทำการประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร ระดับปฏิบัติงานของกอง วิศวกรรม จำนวน 30 คน ที่เคยเข้าร่วมการฝึกอบรมด้วยนวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะ วิกฤติ ภายหลังจากเวลาผ่านไป 2 เดือน ผลการประเมินพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของ บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ภายหลังจากการฝึกอบรมโดยใช้นวัตกรรมฯ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีขึ้นเกิดจากนวัตกรรมการ ฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาญ เพียร้ม พบว่า นักเรียนอาชีวศึกษาสาขา เกษตรศาสตร์ปีที่ 1 ที่ได้รับการฝึกอบรมด้วยใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม มีคะแนน ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ชาญ เพียร้ม , 2561) และจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ระดับปฏิบัติงานของ กองวิศวกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยนวัตกรรมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายหลังการ ฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อนเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับณ ฤดี เนตรโสหา และคณะ พบว่า การพัฒนาบทฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างร้านค้าออนไลน์ของกลุ่มอาชีพ ในจังหวัดยะลา เมื่อนำไปใช้ส่งผลให้กลุ่มอาชีพมีทักษะการสร้างร้านค้าออนไลน์หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ณฤดี เนตรโสหา และคณะ, 2561) สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากนวัตกรรมการ ฝึกอบรมโดยอบรมผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ที่ถูกพัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการพัฒนาทักษะได้ เช่นเดียวกับการอบรมแบบเผชิญหน้า และเมื่อกระบวนการอบรมสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันจึงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้พบว่า การอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านระบบออนไลน์ ภายใต้แนวคิดใช้กิจกรรมเป็นฐานการเรียนรู้ สามารถสร้างประสิทธิภาพได้ไม่แตกต่างจากการอบรมแบบเผชิญหน้า นำเสนอเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบนวัตกรรมการฝึกอบรมฯ

สรุปและข้อเสนอแนะ

นวัตกรรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในภาวะวิกฤติ ต้องมีคุณลักษณะหรือรูปแบบที่เป็นการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ที่เน้นกิจกรรมที่สนุกสนานและหลากหลายแต่ได้สาระความรู้รวมทั้งสามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้เช่นเดียวกับการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ซึ่งผู้เกี่ยวข้อง และผู้บริหารองค์กรหรือวิทยากรผู้สนใจ สามารถนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบการฝึกอบรมผ่านสื่อออนไลน์ และองค์กรที่สนใจสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรนำไปเป็นข้อมูลกรณีศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาแนวคิด และทฤษฎีด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่การวิจัยครั้งต่อไปควรทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายในองค์กรอื่น ๆ มากกว่า 1 องค์กร เพื่อทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในองค์กรที่แตกต่างกัน และการวิจัยครั้งต่อไปควรพัฒนากิจกรรมดังกล่าวขึ้นเป็นโมเดล และทำการยืนยันโมเดลดังกล่าวด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ซึ่งจะทำให้รูปแบบกิจกรรมมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และควรทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากหลายพื้นที่ เพื่อให้การทดสอบสมการโครงสร้างของโมเดลนวัตกรรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา อินถา. (2558). รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักสารนิเทศและประชาสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- ชาญ เพียรรัมย์. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนอาชีวศึกษา วิทยาลัยกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 12(1), 139-147.
- ณฤดี เนตรโสภา และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสัมมาทิวาธิของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ด้วยเทคนิคคำถาม R-C-A. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 12(2), 1-14.
- ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2563). การบริหารจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management). เรียกใช้เมื่อ 13 กรกฎาคม 2565 จาก <https://www.popticles.com/business/crisis-management/>
- ปารวี สยัดพานิช. (2563). การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ. เรียกใช้เมื่อ 20 กันยายน 2566 จาก <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/15325/>
- พัชรินทร์ คณิตชรากร. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส นักทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร โทบุตร. (2559). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิวิมล พิมลแสงสุริยา. (2564). จาก VUCA สู่ BANI รู้ให้ทันโลกธุรกิจยุคไวรัส โหดร้ายไม่ต่างจากสมรภูมิสงคราม. เรียกใช้เมื่อ 20 กันยายน 2564 จาก <https://www.smethailandclub.com/entrepreneur-7396-id.html>
- Burns, N & Grove, S.K. (2005). The Practice of Nursing Research. Conduct, Critique and Utilization. London: Elsevier Saunders Company.
- Daria Maletis. (2024). Technology-Based Training for Older Employees: A Literature Review. In Thesis in University Honors and Psychology. Portland State University.
- Long, R.K. . (2001). Seven Needless Sins of Crisis (Mis) management. PR Tactics, 14.
- Sainte Anastasie. (2022). Informations générales. Retrieved December 28, 2023, from <https://www.services.eaufrance.fr/commune/30228/2022>
- Siomkos. (1999). On achieving exoneration after a product safety industrial crisis. Journal of Business and Industrial Marketing, 14(1), 17-29.